

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/2023

der Dr. Hönle Aktiengesellschaft, Gilching

Vergütung der Vorstände

Der nachfolgende Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz informiert individualisiert über die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und der früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Dr. Hönle Aktiengesellschaft, Gilching (kurz: Dr. Hönle AG), im abgelaufenen Geschäftsjahr.

Grundzüge des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Dr. Hönle AG ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die Erreichung strategischer Unternehmensziele ausgerichtet. Das System der Vorstandsvergütung wird mangels eines Personalausschusses direkt vom Aufsichtsrat festgelegt. Er kann bei Bedarf externe, unabhängige Berater hinzuziehen.

Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie der Dr. Hönle AG. Das Vergütungssystem knüpft sowohl an eine kurzfristige variable Vergütung als auch an eine langfristige variable Vergütung an und setzt dabei unterschiedliche Leistungskriterien fest. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu koppeln, macht die langfristige variable Vergütung einen bestimmten Teil der Gesamtvergütung aus.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den aktuellen Vorgaben des Aktiengesetzes. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem im Einzelnen

Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder sind das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und Altersversorgungsbeiträge.

Vergütungskomponenten	Bemessungsgrundlage / Parameter
Erfolgsunabhängige Komponenten	
Festes Jahresgehalt	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird.
Nebenleistungen	Die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens, Versicherungen (Unfallversicherung und D&O-Versicherung), Erstattung des Arbeitgeberanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung.
Altersversorgung	Jährlicher Betrag zur Abbildung der betrieblichen Altersversorgung. Zur Deckung der Versorgungszusagen werden Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen.
Erfolgsabhängige Komponenten	
Kurzfristige variable Vergütung	Zielbonus; Bis zu 2,00 % des nach IFRS ermittelten Konzernergebnisses (nach Steuern) vor Minderheitenanteilen; Fälligkeit: Nach Bekanntgabe der vorläufigen Zahlen zum Geschäftsjahresende
Langfristige variable Vergütung	
Langfristige variable Vergütungskomponente 1	Zielbonus; Bis zu 0,4 % auf das nach IFRS ermittelte Konzernergebnis (nach Steuern) vor Minderheitenanteilen des Dr. Hönle Konzerns in einer retrospektiven Betrachtung zum Stichtag 30. September des jeweiligen Geschäftsjahres, bezogen auf die dem kommenden Geschäftsjahr vorausgehenden drei Geschäftsjahre. Bei der

	retrospektiven Betrachtung ist das aus den drei vorhergehenden Geschäftsjahren gemittelte Konzernergebnis (nach Steuern) vor Minderheitenanteilen des Dr. Hönle Konzern maßgeblich; Fälligkeit: Nach Bekanntgabe der vorläufigen Zahlen zum Geschäftsjahresende
Langfristige variable Vergütungskomponente 2	Zielbonus; Für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Aufstellung und Verbesserung des Umwelt- und Qualitätsmanagements erhält ein Vorstand bis zu 0,1 % auf das nach IFRS ermittelte Konzernergebnis (nach Steuern) vor Minderheitenanteilen des Dr. Hönle Konzerns in einer retrospektiven Betrachtung zum Stichtag 30. September des jeweiligen Geschäftsjahres, bezogen auf die dem kommenden Geschäftsjahr vorausgehenden drei Geschäftsjahre; Fälligkeit: Nach Bekanntgabe der vorläufigen Zahlen zum Geschäftsjahresende

Die variable Vergütung ist insgesamt begrenzt auf einen Auszahlungsbetrag von maximal EUR 800.000. Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei den Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen) bei ungefähr 22 % bis 75 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 25 % bis 78 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung bei etwa 38 % der Ziel-Gesamtvergütung und die langfristige variable Vergütung bei etwa 11 % der Ziel-Gesamtvergütung. Die Anteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen geringfügig abweichen. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen.

Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten. Zusätzlich werden Nebenleistungen gewährt: Die Dr. Hönle AG stellt jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der Dr. Hönle AG einbezogen und der Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung wird erstattet. Zudem besteht eine Unfallversicherung (Todes- und Invaliditätsfall) für die Vorstandsmitglieder auf Kosten der Gesellschaft. Für die Zwecke der Altersversorgung erhalten die Vorstandsmitglieder teilweise eine betriebliche Versorgungszusage. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu der Dr. Hönle AG bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile dargestellt. Dabei wird beschrieben, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und dem Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung besteht.

Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Er beträgt bis zu 2,00 % des nach IFRS ermittelten Konzernergebnisses (nach Steuern) vor Minderheitenanteilen des Dr. Hönle Konzerns und hängt allein von diesem Kriterium ab. Beginnt oder endet die Bestellung im laufenden Geschäftsjahr, wird die kurzfristige variable Vergütung pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes der Bestellung gekürzt. Endet der Dienstvertrag mit einer Auslauffrist, wird die kurzfristige variable Vergütung pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Endes der Auslauffrist gekürzt.

Langfristige variable Vergütungskomponente 1

Die langfristige variable Vergütungskomponente 1 ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum. Er beträgt bis zu 0,4 % des nach IFRS ermittelten Konzernergebnisses (nach Steuern) vor Minderheitenanteilen des Dr. Hönle Konzerns in einer retrospektiven Betrachtung zum Stichtag 30. September des jeweiligen Geschäftsjahres, bezogen auf die dem kommenden Geschäftsjahr vorausgehenden drei Geschäftsjahre, und

hängt allein von diesem Kriterium ab. Bei der retrospektiven Betrachtung ist das aus den drei vorhergehenden Geschäftsjahren gemittelte Konzernergebnis (nach Steuern) vor Minderheitenanteilen des Dr. Höhle Konzerns maßgeblich.

Beginnt oder endet die Bestellung im laufenden Geschäftsjahr, wird die langfristige variable Vergütungskomponente 1 pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes der Bestellung gekürzt. Endet der Dienstvertrag mit einer Auslaufrfrist, wird die langfristige variable Vergütungskomponente 1 pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Endes der Auslaufrfrist gekürzt.

Langfristige variable Vergütungskomponente 2

Die langfristige variable Vergütungskomponente 2 ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum. Für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Aufstellung und Verbesserung des Umwelt- und Qualitätsmanagements erhält ein Vorstand bis zu 0,1 % auf das nach IFRS ermittelte Konzernergebnis (nach Steuern) vor Minderheitenanteilen des Dr. Höhle Konzerns in einer retrospektiven Betrachtung zum Stichtag 30. September des jeweiligen Geschäftsjahres, bezogen auf die dem kommenden Geschäftsjahr vorausgehenden drei Geschäftsjahre. Beginnt oder endet die Bestellung im laufenden Geschäftsjahr, wird die langfristige variable Vergütungskomponente 2 pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes der Bestellung gekürzt. Endet der Dienstvertrag mit einer Auslaufrfrist, wird die langfristige variable Vergütungskomponente 2 pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Endes der Auslaufrfrist gekürzt.

Vorstand und Aufsichtsrat legen jährlich Ziele in den Bereichen Umwelt- und Qualitätsmanagement fest. Diese enthalten sowohl ein-, als auch mehrjährige Ziele. Der Aufsichtsrat prüft, ob die Ziele weitgehend erreicht werden. Bei einer weitgehenden Zielerreichung wird die langfristige variable Vergütungskomponente 2 ausbezahlt, andernfalls nicht.

Deckelung der variablen Vergütung

Der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung pro Jahr ist insgesamt begrenzt auf einem Betrag von maximal EUR 800.000.

Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Versorgungszusagen und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für sämtliche Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1.400.000. Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses ein Geschäftsjahr für ordentliche Vorstandsmitglieder um bis zu 5 %.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen und hatten zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Dienstvertrag Herr Haimerl: 31. März 2025;
- Dienstvertrag Herr Runge: 31. März 2025;
- Dienstvertrag Herr Pumpe: 31. Dezember 2023
- Dienstvertrag Herr Dr. Richter: längstens bis 30. April 2024 (Entsendung aus dem Aufsichtsrat).

Die Dienstverträge verlängern sich für die Dauer einer erneuten Bestellung, sofern nichts anderes vereinbart wird. Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsdienstverträge ist ausgeschlossen. Ein Vorstandsdienstvertrag kann von der Dr. Höhle AG oder vom Vorstandsmitglied bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Die Dienstverträge enden vorzeitig bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung mit Zustimmung des Aufsichtsrats mit dem Zeitpunkt der einvernehmlichen Beendigung der Bestellung. Widerruft der Aufsichtsrat die Bestellung, endet der Dienstvertrag vorzeitig mit Ablauf einer Auslaufrfrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB.

Der Dienstvertrag endet zudem spätestens am Ende des Kalenderjahres, in dem das Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet. Im Fall des Eintritts einer dauernden Dienstunfähigkeit des Vorstandsmitglieds endet der Dienstvertrag spätestens mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Dienstunfähigkeit festgestellt wurde. Bei Neuabschluss von Vorstands-Dienstverträgen (Erstbestellung) oder deren Verlängerung soll in Zukunft keine Sonderregelung für den Fall eines Kontrollwechsels, das heißt weder Sonderkündigungsrechte noch Abfindungszahlungen, vereinbart werden.

Für Herrn Haimerl und Herrn Runge bestand in den folgenden Fällen das Recht, ihren Dienstvertrag einseitig und vorzeitig mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich zu kündigen:

- Im Falle eines Kontrollwechsels (zum Beispiel, wenn ein oder mehrere Aktionäre die Stimmrechtsmehrheit an der Dr. Hönle AG erwerben und einen beherrschenden Einfluss ausüben);
- Die Dr. Hönle AG durch Abschluss eines Unternehmensvertrages im Sinne der §§ 291 ff. AktG zu einem abhängigen Unternehmen wird;
- Die Dr. Hönle AG gemäß §§ 319 ff. AktG eingegliedert wird;
- Die Dr. Hönle AG durch Rechtsformwechsel gemäß §§ 190 ff. UmwG eine andere Rechtsform erhält;
- Die Dr. Hönle AG gemäß §§ 2 ff. UmwG mit einem andere Rechtsträger verschmolzen wird;
- Die Gesellschaft aufgelöst wird;
- Die Gesellschaft die Bestellung zum Vorstandsmitglied widerrufen hat, es sei denn, der Widerruf erfolgte aufgrund einer schuldhaften Pflichtverletzung des Vorstandsmitglieds;
- Das Vorstandsmitglied sein Amt wegen eines der Gesellschaft zuzurechnenden wichtigen Grundes niedergelegt hat („Sonderkündigungsrechte“).

Entlassungsentschädigungen

Sofern ein Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds aufgrund der Geltendmachung eines Sonderkündigungsrechts (wie in Ziffer 4.1 definiert) endet, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf Abgeltung seiner Bezüge und Nebenleistungen vom Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages bis zum im Dienstvertrag vereinbarten Laufzeitende.

Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf Abgeltung folgender kapitalisierter Bezüge, jeweils für die Restlaufzeit des Dienstvertrages:

- Das feste Jahresgehalt;
- Die variablen Vergütungskomponenten in Höhe des Durchschnittes der variablen Vergütungskomponenten der letzten drei Jahre vor dem Ende des jeweiligen Dienstvertrages infolge des ausgeübten Sonderkündigungsrechts;
- Die Nebenleistungen in der zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrages gezahlten und bei geldwerten Vorteilen in der für die Besteuerung maßgeblichen Höhe.

Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Gegenüber den Vorständen Herrn Haimerl und Herrn Runge bestehen Versorgungszusagen. Für die beiden Vorstände werden bzw. wurden seit 1. Januar 2012 bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters jährliche Rentenbausteine erworben. Die Höhe des in einem Geschäftsjahr erworbenen Rentenbausteins ergibt sich aus dem Versorgungsaufwand, der mit altersabhängigen Umrechnungsfaktoren verrechnet wird. Der Versorgungsaufwand entspricht einem fixen Prozentsatz des festen Jahresgehalts (ohne Tantieme).

Als Leistungsarten sind Altersrente (ab 60 Jahre), Erwerbsminderungsrente und Hinterbliebenenrente (Witwen-, Lebenspartner und Waisenrente) vorgesehen. Die Höhe der Erwerbsminderungs- und Altersrente entspricht der Summe aus dem Besitzstandsbaustein und den bis zum Versorgungsfall erworbenen Rentenbausteinen. Die Witwen- und Lebenspartnerrente umfasst 60 % der Erwerbsminderungs- oder Altersrente, auf die im Zeitpunkt des Todes eine Anwartschaft bestand bzw. die im Zeitpunkt des Todes zur Auszahlung kam. Die Waisenrente beträgt für Halbweisen 12 %, für Vollweisen 20 % des genannten Rentenanspruchs. Zur Deckung der Versorgungszusagen wurden Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen.

Für die Vorstände Herr Haimerl und Herr Runge galt jeweils eine Übergangsgeldvereinbarung. Diese sieht vor, dass bei Ausscheiden aus dem Vorstand nach Vollendung des 50. Lebensjahres und vor Vollendung des 60. Lebensjahres die festen Bezüge laut Dienstvertrag für zwölf Monate fortgezahlt werden und nach diesem Zeitraum zwischen 40 % bis maximal 50 % der festen Bezüge bis zum Wirksamwerden der Versorgungszusage für den Vorstand fortgezahlt werden. Die Übergangsgeldvereinbarung wird allerdings nur dann wirksam, wenn der Betreffende mindestens zehn Jahre Mitglied des Vorstands war und er das Ausscheiden nicht selbst zu verantworten hat. Im Falle anderweitiger Einkünfte sind diese auf das Übergangsgeld anzurechnen. Der Aufsichtsrat hat des Weiteren das Recht, das Übergangsgeld im Falle einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft herabzusetzen. Im Falle von zu Unrecht

bezogenen Leistungen bzw. bei nachträglichen Herabsetzungen durch den Aufsichtsrat sind die gewährten Leistungen an die Gesellschaft zu erstatten.

in T€	Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen (Defined Benefit Obligations)	
	2022/2023	2021/2022
Norbert Haimerl	2.369	2.198
Rainer Pumpe	0	0
Dr. Franz Richter	0	0
Heiko Runge	2.199	2.320
	4.568	4.518

Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung findet einerseits ein horizontaler Vergleich bezogen auf die Vergütung für Vorstandsmitglieder statt. Als Vergleichsgruppe dienen Technologieunternehmen, die gemessen am Umsatz, der Anzahl der Mitarbeiter und der Marktkapitalisierung eine ähnliche Struktur wie die Dr. Höhle AG aufweisen.

Andererseits berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur in einem vertikalen Vergleich. Dabei betrachtet der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der ersten Führungsebene und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie der Belegschaft in Deutschland. Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Entwicklung der Vergütungen der ersten Führungsebene und zweiten Führungsebene sowie der Belegschaft und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf entwickelt.

Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG besteht derzeit aus vier Mitgliedern. Da es keinen Personalausschuss gibt, wird die Überprüfung des Vergütungssystems durch das Aufsichtsratsplenum vorbereitet und durchgeführt. Der Aufsichtsrat führt die Überprüfung des Vergütungssystems nach pflichtgemäßem Ermessen durch, spätestens alle vier Jahre. Er kann hierzu externe Berater hinzuziehen.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigt, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls gelöst werden. Die Aufsichtsratsmitglieder sind dabei verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt Interessenkonflikte gegenüber dem stellvertretenden Vorsitzenden offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt.

Angaben zu einem überprüften Vergütungssystem

Die ordentliche Hauptversammlung hat am 23. März 2021 erstmals das vom Aufsichtsrat vorgelegte Vergütungssystem gebilligt. Das Vergütungssystem blieb seither unverändert. Der Vergütungsbericht des Vorjahres (2021/2022) wurde im Rahmen der Hauptversammlung der Dr. Höhle AG am 23.03.2023 unter Tagesordnungspunkt 8 vom vertretenen Kapital gebilligt.

Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand der Dr. Höhle AG für eine Amtszeit von jeweils höchstens fünf Jahren.

Mit den Vorständen Haimerl und Runge wurde eine Übergangsgeldvereinbarung getroffen. Weitere Angaben hierzu sind dem Kapitel „Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen“ zu entnehmen.

Für den Fall eines Eigentümerwechsels bei der Dr. Höhle AG (Change of Control) hatten die Vorstände Haimerl und Runge das Recht, den Vorstandsdienstvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Amt zu diesem Zeitpunkt niederzulegen. Als Eigentümerwechsel gilt jede unmittelbare oder mittelbare Erlangung der Kontrolle über die Dr. Höhle AG im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) durch einen Dritten. Im Falle des Ausscheidens stand den genannten Vorständen eine Abgeltung ihrer Bezüge und Nebenleistungen vom Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung bis zum Laufzeitende ihres Dienstvertrages zu. Bezüglich der Versorgungszusage hatten die Vorstände ein Wahlrecht zwischen einer Einmalzahlung in Höhe des Wertes oder der Fortführung. Dabei sind die Vorstände so zu stellen, als ob die Gesellschaft die Versorgungszusage bis zur im Dienstvertrag vereinbarten Beendigung des Dienstvertrages erfüllt hätte.

An Hinterbliebene von ehemaligen Geschäftsführern wurden Versorgungszahlungen in Höhe von 0 T€ (Vj. 3 T€) geleistet. Diese Versorgungsansprüche sind in Höhe von 0 T€ (Vj. 0 T€) durch Pensionsrückstellungen gedeckt (vgl. Konzernanhang Tz. 35). Im Zinsaufwand ist hierfür ein Anteil von 0 T€ (Vj. 0 T€) enthalten.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/2023

Feste und variable Vergütungsbestandteile und deren jeweiliger relativer Anteil

				Norbert Haimerl bis 30.04.2023	Rainer Pumpe seit 01.01.2021	Franz Richter seit 01.05.2023	Heiko Runge bis 15.05.2022
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung	2022/2023	in T€	206	246	156	0
			in %	88	94	100	0
		2021/2022	in T€	288	245	0	177
			in %	77	65	0	47
	Nebenleistung	2022/2023	in T€	3	15	0	0
			in %	1	6	0	0
		2021/2022	in T€	6	15	0	10
			in %	2	4	0	3
	Summe	2022/2023	in T€	210	261	156	0
in %			90	100	100	0	
2021/2022		in T€	294	260	0	187	
		in %	78	100	0	78	
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige Vergütung	2022/2023	in T€	0	0	0	0
			in %	0	0	0	0
		2021/2022	in T€	0	0	0	0
			in %	0	0	0	0
	Langfristige Komponente I	2022/2023	in T€	0	0	0	0
			in %	0	0	0	0
		2021/2022	in T€	0	0	0	0
			in %	0	0	0	0
	Langfristige Komponente II	2022/2023	in T€	0	0	0	0
			in %	0	0	0	0
		2021/2022	in T€	0	0	0	0
			in %	0	0	0	0
Summe	2022/2023	in T€	0	0	0	0	
		in %	0	0	0	0	
	2021/2022	in T€	0	0	0	0	
		in %	0	0	0	0	
Sonstiges	Zuführung Altersversorgung nach IAS 19	2022/2023	in T€	24	0	0	0
			in %	10	0	0	0
		2021/2022	in T€	81	0	0	54
			in %	22	0	0	22
Gesamt inkl. Zuführung Altersversorgung nach IAS 19	2022/2023	in T€	233	261	156	0	
		in %	100	100	100	0	
	2021/2022	in T€	375	260	0	241	
		in %	100	100	0	100	
Gesamt ohne Zuführung Altersversorgung nach IAS 19	2022/2023	in T€	210	261	156	0	
		in %	100	100	100	0	
	2021/2022	in T€	294	260	0	187	
		in %	100	100	0	100	

Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/2023

Herr Haimerl beendete im Geschäftsjahr 2022/2023 seine Vorstandstätigkeit vor Ablauf seines Dienstvertrages (ursprüngliche Laufzeit bis zum 31. März 2025). Er erhielt im Geschäftsjahr 2022/2023 eine Abfindung in Höhe von 771 T€. Herr Runge beendete im Geschäftsjahr 2021/2022 seine Vorstandstätigkeit vor Ablauf seines Dienstvertrages (ursprüngliche Laufzeit bis zum 31. März 2025). Er erhielt im Geschäftsjahr 2021/2022 eine Abfindung in Höhe von 1.300 T€.

				Norbert Haimerl ab 01.05.2023	Heiko Runge ab 16.05.2022
Leistungen aus Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2022/2023	in T€		771	0
		in %		97	0
	2021/2022	in T€		0	1.300
		in %		0	98
Zuführung Altersversorgung nach IAS 19	2022/2023	in T€		24	0
		in %		3	0
	2021/2022	in T€		0	32
		in %		0	2
Gesamt	2022/2023	in T€		795	0
		in %		100	0
	2021/2022	in T€		0	1.332
		in %		0	100

Weitere Angaben gemäß § 162 Aktiengesetz

Den Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats der Dr. Hönle AG wurden keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt. Es wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde in allen Aspekten eingehalten.

Einhaltung der Maximalvergütung bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/2023

		Norbert Haimerl 01.01.2000 - 30.04.2023			Rainer Pumpe seit 01.01.2021			Franz Richter seit 01.05.2023		
in T€		Ziel	Aufwand	Maximal	Ziel	Aufwand	Maximal	Ziel	Aufwand	Maximal
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung	206	206	206	246	246	246	156	156	156
	Nebeneistung	3	3	3	15	15	15	0	0	0
	Alters- versorgung	24	24	24	0	0	0	0	0	0
	Leistungen aus Beendigung des Arbeits- verhältnisses	771	771	771	0	0	0	0	0	0
	Summe	1.004	1.004	1.004	261	261	261	156	156	156
Erfolgs- abhängige Vergütung	Kurzfristige Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Langfristige Komponente I	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Langfristige Komponente II	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Summe	0	0	800	0	0	800	0	0	800
Gesamt		1.004	1.004	1.400	261	261	1.400	156	156	1.400

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt gemäß § 113 Absatz 1 Satz 2 AktG durch Festsetzung in der Satzung oder Bewilligung der Hauptversammlung. Die Vergütung soll gemäß § 113 Absatz 1 Satz 3 AktG in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen. Das dahinterstehende Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der Dr. Hönle AG wird im Folgenden dargestellt.

Verfahren zur Überprüfung der Vergütung

Der Aufsichtsrat prüft die Angemessenheit der Struktur und Höhe seiner Vergütung. Hierzu wertet der Aufsichtsrat die Aufsichtsratsvergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen aus und vergleicht diese mit der Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft. Auf der Basis dieser Analyse überprüft der Aufsichtsrat die Angemessenheit seiner Vergütung.

Das Aktiengesetz sieht eine regelmäßige Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung spätestens alle vier Jahre vor. Der Aufsichtsrat nimmt seinerseits in Vorbereitung dieser Beschlussfassungen eine dahingehende Analyse seiner Vergütung ebenfalls spätestens alle vier Jahre vor. Sofern Anlass besteht, das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu ändern, werden Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung in diesem Zusammenhang einen entsprechenden Beschlussvorschlag vorlegen.

Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Vergütung enthält ausschließlich feststehende Bezüge, die sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder orientieren. Darüber hinaus wird keine weitere Vergütung gewährt, beispielsweise für Beratungs- oder Vermittlungsleistungen. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird in § 14 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Die Vergütungsregelung lautet wie folgt:

Den Aufsichtsratsmitgliedern der Gesellschaft wird eine jährliche Vergütung in Höhe von jeweils 30.000 € gewährt. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte des Betrages eines einfachen Aufsichtsratsmitgliedes, also 60.000 € sein Stellvertreter das Eineinhalbfache des Betrages eines einfachen Aufsichtsratsmitgliedes, also 45.000 €. Die Vergütung ist vier Wochen nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres zur Zahlung an die Aufsichtsratsmitglieder fällig. Die Vergütung gemäß vorstehenden Sätzen wird erstmals ab Beginn des seit dem 01. Oktober 2018 laufenden Geschäftsjahres an die Aufsichtsratsmitglieder bezahlt.

Aufsichtsratsmitglieder, die nicht während des gesamten Geschäftsjahres im Amt waren, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten außerdem Ersatz für die ihnen bei Wahrnehmung ihres Amtes erwachsenen Auslagen. Die von einem Aufsichtsratsmitglied in Rechnung gestellte oder in einer die Rechnung ersetzenden Gutschrift ausgewiesene Umsatzsteuer wird in jeweiliger gesetzlicher Höhe zusätzlich gezahlt.

Gewährte und geschuldete Bezüge des Aufsichtsrats

in T€	2022/2023	2021/2022
Niklas Friedrichsen (seit 24.03.2022)	43	18
Dr. Bernhard Gimple	30	30
Günther Henrich	45	45
Prof. Dr. Karl Hönle (bis 23.03.2023)	30	60
Prof. Dr. Imke Libon	30	30
Dr. Franz Richter (23.03.2023-30.04.2023)	5	0
	183	183

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern über die letzten fünf Geschäftsjahre

	Vergütung		Veränderung 2022/2023		Veränderung 2021/2022		Veränderung 2020/2021		Veränderung 2019/2020		Veränderung 2018/2019	
	2022/2023	2021/2022	gegenüber in T€	2021/2022 in %	gegenüber in T€	2020/2021 in %	gegenüber in T€	2019/2020 in %	gegenüber in T€	2018/2019 in %	gegenüber in T€	2017/2018 in %
Vorstands- mitglieder												
Norbert Haimerl bis 30.04.2023	1.028	375	653	174	-322	-46	-22	-3	-153	-18	-250	-22
Rainer Pumpe seit 01.01.2021	261	260	1	0	3	1	257	-	-	-	-	-
Dr. Franz Richter seit 01.05.2023	156	0	156	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Heiko Runge bis 15.05.2022	0	1.573	-1.573	-100	911	138	-30	-4	-174	-20	-214	-20
Aufsichtsrats- mitglieder												
Niklas Friedrichsen seit 26.04.2022	43	18	25	139	18	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Bernhard Gimple seit 20.03.2015	30	30	0	0	0	0	0	0	0	0	6	25
Günther Henrich stellv. Vorsitzender seit 20.03.2015	45	45	0	0	0	0	0	0	0	0	9	25
Prof. Dr. Karl Hönle Vorsitzender bis 23.03.2023	30	60	-30	-50	0	0	0	0	0	0	12	25
Prof. Dr. Imke Libon seit 20.05.2021	30	30	0	0	12	67	18	-	-	-	-	-
Dr. Franz Richter seit 01.05.2023	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer												
durchschn. Vergütung Dr. Hönle AG	63	53	10	16	2	4	6	13	-1	-3	-1	-1
Ertrags- entwicklung												
Konzernjahres-überschuss/-fehlbetrag	-10.928	-13.198	2.270	21	-8.338	-172	-10.465	-187	-6.791	-55	-9.330	-43
Jahres-überschuss/-fehlbetrag Dr. Hönle AG	-6.930	-21.364	14.434	208	-3.203	-18	-18.776	-3053	-1.526	-71	-2.192	-51

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Dr. Hönle AG erfolgt auf der Basis von Vollzeitäquivalenten, also einer anteiligen Berechnung der Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter ohne Vorstände, Auszubildende und Zeitarbeiter.

Für den Vorstand

Dr. Franz Richter
Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Niklas Friedrichsen
Aufsichtsratsvorsitzender

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Dr. Hönle Aktiengesellschaft, Gilching

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Dr. Hönle Aktiengesellschaft, Gilching, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 bis daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

München, 25. Januar 2024

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Josef Eberl
Wirtschaftsprüfer

Fuat Kalkan
Wirtschaftsprüfer